

7. Wat doen mijn collega's?

Marieke Born
Agnes Akkerman
Kirsten Thommes

Samenvatting

Een mobilisatienetwerk voor stakingen binnen een bedrijf komt niet uit de lucht vallen. Het ontstaat door al bestaande privé- en werkrelaties. Netwerken binnen organisaties maken het praten over een staking makkelijker. Niet alleen dit stakingsnetwerk, maar ook privérelaties hebben een directe invloed op het besluit om te gaan staken.

Nieuw

In dit onderzoek is het effect van meerdere communicatienetwerken op stakingsgedrag onderzocht. In eerder onderzoek werd meestal gekeken naar de invloed van één netwerk. Bovendien zijn de netwerken compleet; ze bestaan uit stakers en niet-stakers. Het meeste onderzoek ziet de groep niet-stakers over het hoofd.

De beslissing om mee te doen aan een staking of een protest is een persoonlijke keuze, maar zelden een geïsoleerde beslissing. Want werknemers kijken om zich heen naar wat collega's doen en worden beïnvloed door hun argumenten en gedrag. Niet alle collega's hebben daarbij een even sterke invloed. Er zijn collega's met wie je nooit contact hebt, met sommigen praat je over privé zaken, met anderen over werk of misschien wel alleen over de staking. Waar gaat de meeste invloed van uit?

Drie netwerken

Dit onderzoek is gedaan bij een bedrijf tijdens een daadwerkelijke stakingsactie. De verschillende relaties die collega's met elkaar hebben, zijn weergegeven in drie communicatienetwerken: een privé-netwerk, een werkgerelateerd netwerk en een stakingsnetwerk. Deze fungeren allemaal als kanalen voor informatieoverdracht, maar de inhoud die wordt doorgegeven verschilt. De hoofdvraag van dit onderzoek is: door welke relaties binnen het bedrijf laten werknemers zich het meest leiden in hun keuze om wel of niet te gaan staken?

Mobilisatienetwerk

Wat vaststaat is dat de drie netwerken in verbinding staan met elkaar. Als je veel met een collega samenwerkt en werkinhoudelijke gesprekken voert, is de stap naar de privésituatie snel gemaakt. Maar hoe de samenhang precies in elkaar zit, is niet duidelijk. Zeker rondom het ontstaan van het stakings- of mobilisatienetwerk is er de belangrijke vraag of

bestaande sociale relaties de kans vergroten dat werknemers met elkaar over een staking praten. Dit ligt voor de hand, maar echt bewijs hiervoor is zeldzaam. De eerste stap in dit onderzoek is dan ook te bekijken in hoeverre het communicatienetwerk over stakingen zijn oorsprong vindt in de al bestaande relaties op het werk. De tweede stap is kijken of over de staking praten ook leidt tot een grotere kans om mee te doen aan een staking. In eerder onderzoek is al gebleken dat deel uitmaken van een stakingsnetwerk de kans aanzienlijk vergroot dat iemand hetzelfde gedrag vertoont als zijn collega's. Vertonen van hetzelfde gedrag betekent in die onderzoeken: staken. Vreemd genoeg wordt de groep niet-stakers vaak over het hoofd gezien. Hiermee wordt structureel voorbijgegaan aan het feit dat ook niet-stakers collega's kunnen beïnvloeden in hun keuze.

Daarom wordt in dit onderzoek het volledige netwerk van werknemers onder de loep genomen; alle stakers en alle niet-stakers zijn meegenomen. Dit is nieuw en hiermee wordt meer recht gedaan aan de praktijk, waarin het ook niet evident is dat iedereen het werk neerlegt bij een stakingsactie. Bij het bedrijf dat is onderzocht voor deze studie waren de 'doorwerkers' zelfs (ruim) in de meerderheid.

Compleet netwerkonderzoek

Voor een werknemer die voor de beslissing staat om al dan niet met een staking mee te doen, is het uiteraard relevant om te weten waarom staken een goed plan zou zijn. Hij probeert antwoord te vinden

Onderzoeksmethode

Het onderzoek is uitgevoerd tijdens de 105 dagen durende staking binnen de schoonmaakbranche. Er is een sociale netwerkanalyse verricht onder 59 schoonmakers van een bedrijf, die elke dag in teams een gebouwencomplex schoonhouden. Binnen het gehele netwerk hebben 13 werknemers het werk neergelegd, 45 werknemers hebben doorgewerkt, en 1 persoon heeft zijn stakingsactie na een aantal weken afgebroken en is weer gaan werken. Mensen zijn geïnterviewd aan de hand van een vragenlijst.

Analyse en metingen

Sociale netwerkanalyse is een techniek waarmee de communicatiestructuur binnen een groep of bedrijf zichtbaar wordt gemaakt. Er zijn drie communicatiestromen onderzocht: privé-, werk- en stakingsgerelateerde communicatie. Dit is gedaan door alle werknemers een lijst voor te leggen met namen van collega's en aan ze te vragen of ze contact met hen hadden en zo ja, wat de inhoud van het contact was. Een persoonlijke relatie is gemeten met de vraag: Hoe vaak praat je met de ander over privé-zaken? Een werkrelatie is gemeten met de vraag: Hoe vaak praat je met de ander over werk? En stakingscommunicatie is gemeten met de vraag: Hoe vaak praat je met de ander over de staking?

Vervolgens is gevraagd naar de intensiteit van het contact: 1 (weinig communicatie) tot 7 (veel communicatie). Vertonen van hetzelfde stakingsgedrag betekent óf allebei staken óf allebei doorwerken. Ook zijn er controlevariabelen toegevoegd, waarbij vakbondslidmaatschap en nationaliteit de belangrijkste zijn.

o o o

Collectieve schoonmaakactie

Op 2 januari 2012 legden schoonmakers in heel Nederland het werk neer. Inzet was een loonsverhoging van 5% en betere secundaire arbeidsvoorwaarden. De staking duurde 105 dagen, waarmee het de langste staking in Nederland was sinds 1933. De actie leverde een loonsverhoging op van 4.85%, betere opleidingsmogelijkheden, regelmatige werkdrukmetingen en meer zekerheid voor uitzendkrachten. Zowel de bond als de schoonmakers waren tevreden met dit resultaat. De schoonmaakbranche is een grote sector, in totaal zijn er 150.000 mensen in werkzaam.

o o o

op vragen zoals: Waarom zijn de huidige arbeidsvoorwaarden onrechtvaardig en hoe kunnen ze beter? Informatie hierover ontvangt hij onder andere van collega's met wie hij over de staking communiceert.

Maar staken is ook een persoonlijke beslissing die over meer gaat dan alleen een rationele afweging van argumenten voor of tegen de staking. Het is aannemelijk dat andere overwegingen ook een rol spelen, bijvoorbeeld welke gevolgen een staking heeft voor de omgang met je collega's na de staking: wat voor effect heeft jouw beslissing om niet mee te doen op de samenwerking en het contact met

die collega's die wel meedoen? De keuze om wel of niet mee te gaan met de vakbond hangt daarom ook samen met de mensen die dicht bij je staan, die dus deel uitmaken van je werk- en privénetwerk. Het is aannemelijk dat vanuit deze netwerken sociale druk wordt uitgeoefend. De tweede stap in dit onderzoek is dan ook om te bekijken of de invloed van het stakingsnetwerk overeind blijft, als ook gekeken wordt naar privé- en werkgerelateerde relaties. Daarmee is dit het meest complete netwerkonderzoek naar de rol van collegiale relaties op het vertonen van hetzelfde gedrag bij stakingen dat toe nu toe is verricht.

Onderzoeksbevindingen

Een mobilisatienetwerk voor stakingen binnen een bedrijf komt niet uit de lucht vallen. Het ontstaat door al bestaande privé- en werkrelaties. Netwerken binnen organisaties maken het praten over een staking makkelijker. Niet alleen het stakingsnetwerk, maar ook bestaande privérelaties hebben een directe invloed op het besluit om te gaan staken. Hiermee is aangetoond dat werknemers zich bij een dreigende staking niet alleen laten leiden door argumenten die zijn verkregen via het mobilisatienetwerk. Sociale druk uit hun privénetwerk blijkt ook een rol te spelen. Een persoonlijke relatie vergroot de kans op samen staken en op samen niet-staken. De bevinding dat het privénetwerk leidt tot hetzelfde gedrag bij stakingen is nieuw. De uitkomst van het netwerkonderzoek staat hieronder schematisch weergegeven.

o o o

Sociale druk blijkt een rol te spelen bij keuze om te staken

Andere opvallende bevindingen

Uit veel eerder onderzoek blijkt dat vakbondsleden vaker staken dan niet-vakbondsleden. Dit onderzoek toont aan dat als twee vakbondsleden een persoonlijke relatie hebben met elkaar, dit de kans vergroot dat ze beide staken, maar - en dat is opvallend - ook dat ze beide niet staken. Een verklaring voor die opmerkelijke bevinding zou kunnen zijn dat wanneer een vakbondslid in gesprek met anderen merkt dat er leden zijn die het werk niet neerleggen, hij wellicht denkt: 'Kennelijk vinden andere leden het niet de moeite waard om te vechten voor deze zaak, waarom zou ik dat dan wel doen?'

In de onderzoekspopulatie was veel verscheidenheid in nationaliteit. Dit bleek ook een factor van belang te zijn bij imitatiegedrag: wanneer twee collega's in een netwerk een verschillende nationaliteit hebben, vergroot dit de kans dat ze verschillend gedrag vertonen.

